

**Analisis Disiplin, Iklim Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik****Suci Kurniasih**

SMKN 1 Semen Kabupaten Kediri

E-mail: [sucikurniasih20@gmail.com](mailto:sucikurniasih20@gmail.com)**Sony SM Laksono**

Program Magister Manajemen Universitas Islam Kediri, Kediri

**Abstract**

*Discipline, Work Climate, and Compensation have an important role in improving teacher performance. This research was conducted to particularize how much influence of the discipline, work climate and compensation to the performance of the teachers. This research uses a quantitative research method where the data in this study will be processed and the results in the form of figures and analysis. Population and sample of this research were all teachers at SMKN 1 Semen, amounting to 55 respondents. The analysis that used in this research is multiple linear regression analysis, with the research instrument test, classic assumption test, F test and T test. The statistical calculations is aided SPSS 21 for Windows. So, the result of this research is to conceive any partial effect that disciplines, work climate, and compensation can predispose teacher performance at SMKN 1 Semen simultaneously.*

**Keywords:** *Discipline, Work Climate, Compensation, Teacher Performance*

**A. Latar Belakang Teoritis**

Tujuan pendidikan akan dapat tercapai jika generasi muda dipersiapkan melalui pendidikan formal, yaitu sekolah. Pendidikan yang diberikan di sekolah nantinya akan menunjang generasi muda dalam memperoleh ketrampilan serta kemampuan. Oleh karena itu diadakan lembaga pendidikan formal berbasis kejuruan, selain mempelajari materi, siswa juga akan diajarkan ketrampilan yang harus dikuasai, pendidikan formal tersebut yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Keunggulan suatu bangsa tidak hanya dilihat dari kekayaan alamnya, akan tetapi keunggulan sumber daya manusianya. Maka dari itu negeri ini membutuhkan tenaga pendidik (guru) yang bermutu. Atmaka (2004:17) mengemukakan pendidik merupakan orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan kepada anak didik dalam perkembangan baik jasmani maupun rohani. Oleh karena itu, guru adalah salah satu unsur yang berperan aktif sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan. Kemampuan mengajar yang dimiliki guru akan menunjang kegiatan belajar mengajar di kelas sehingga akan membawa siswa mencapai tujuan dalam pembelajaran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah

suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban (Rifah, 2016). Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Sekolah sebagai wahana menunjang pendidikan yang di dalamnya terdapat banyak interaksi baik antar siswa, dengan sesama guru, kepala sekolah dan seluruh warga sekolah dapat mencerminkan lingkungan kerja sekolah tersebut. Apabila guru di lingkungan kerja yang disiplin, bekerja keras tentu guru juga akan menyesuaikan sesuai lingkungan sekolah dan begitu juga sebaliknya. Secara tidak langsung lingkungan juga berpengaruh bagaimana guru melaksanakan kewajibannya melaksanakan proses pembelajaran. Iklim kerja sekolah yang kondusif ini akan mempengaruhi setiap warga sekolah terutama guru untuk lebih mengaktualisasikan ide, kreativitas, inovasi, kerjasama, dan kompetensi yang sehat dalam mengupayakan pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang guru dapat tercermin dengan baik bila hasil kinerja guru dapat dihargai dengan baik pula. Salah satu hal yang lain dapat meningkatkan kinerja guru adalah

dengan pemberian kompensasi atau imbalan jasa, baik yang berbentuk uang, tunjangan, maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijaksanaan yang ada. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja guru tentu saja sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran di kelas. Jika kinerja guru sangat baik tentu saja akan meningkatkan keefektifan dan kelancaran dalam kegiatan belajar mengajar, hal ini akan membuat pembelajaran akan lebih baik lagi. Disiplin, kondisi iklim lingkungan kerja di sekolah serta upah atau kompensasi yang diperoleh guru dalam bekerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semen.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semen.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semen.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin, iklim kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semen.

### Hipotesa

Hipotesis dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semen.
2. Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semen.
3. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semen.
4. Terdapat pengaruh disiplin, iklim kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semen.

### B. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana data dalam penelitian ini akan diolah dan hasilnya berupa angka dan analisis, alat untuk mengolah menggunakan

SPSS. Menurut Sugiono, (2013:13) metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, iklim kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semen. Variabel yang dideskripsikan dalam penelitian ini ada 4 yaitu 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu disiplin (X1), iklim kerja (X2) dan kompensasi (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y1).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu populasi guru di SMKN 1 Semen. Arikunto (2013:147) menjelaskan bahwa penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi karena seluruh guru dijadikan responden yang berjumlah 55 orang.

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini, terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Tiga variabel bebas tersebut masing-masing adalah disiplin sebagai variabel bebas pertama (X1), iklim kerja sebagai variabel bebas kedua (X2) dan kompensasi sebagai variabel bebas ketiga (X3). Sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru (Y). Untuk mempermudah melakukan pengukuran atas variabel-variabel tersebut maka dilakukan pendefinisian khusus berikut:

#### 1. Disiplin

Merupakan suatu sikap yang mencerminkan ketertiban, patuh, terstruktur baik perorangan maupun kelompok untuk melatih system peraturan bagi tingkah laku. Pengukuran variabel disiplin dalam penelitian ini merujuk pada Bejo Siswanto (2014) yang terdiri dari dimensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan pada Standar Kerja, Ketaatan pada Peraturan Kerja, dan Etika Kerja Kehadiran.

#### 2. Iklim Kerja

Merupakan lingkungan yang dihadapi individu yang didalamnya terdapat suatu organisasi/kelompok yang mempengaruhi seorang untuk melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Pengukuran variabel iklim kerja dalam penelitian ini merujuk pada Suherman (2010) yang terdiri dari dimensi Ekologi, Hubungan Sosial, Sistem Sosial dan Budaya.

### 3. Kompensasi

Semua pendapatan yang diterima atas imbalan jasa yang diberikan dalam bentuk uang maupun barang secara langsung maupun tidak langsung. Pengukuran variabel kompensasi dalam penelitian ini merujuk pada Hisbuan (2010) yang terdiri dari dimensi Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung.

### 4. Kinerja Guru

Suatu pencapaian tugas dimana guru dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja sekolah untuk menunjukkan tingkat kompetensinya dalam mencapai tujuan sekolah. Pengukuran variabel kinerja guru merujuk pada Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (2012) yang terdiri dari dimensi Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran, Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran, Evaluasi Penilaian Pembelajaran.

## C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.543	.818		-.663	.510		
Disiplin	.472	.167	.344	2.823	.007	.904	1.106
Iklim Kerja	.256	.122	.256	2.098	.041	.901	1.110
Kompensasi	.299	.126	.279	2.375	.021	.974	1.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja guru SMKN 1 Semen Kabupaten Kediri. Hal ini terlihat dari uji *t-test* yang telah dilakukan dengan hasil nilai probabilitas sebesar  $0,007 < 0,05$  dan nilai hitung = 2,823, dengan nilai *t* tabel = 1,673 ( $2,823 > 1,673$ ). Artinya, kinerja guru akan meningkat sejalan dengan adanya disiplin di SMKN 1 Semen Kabupaten Kediri. Terdapat beberapa indikator dengan nilai tertinggi yaitu guru selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan di sekolah dan Guru selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku di sekolah. Kondisi ini menyatakan bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja itu baik dikarenakan adanya kondisi bahwa seorang pekerja atau pegawai harus patuh dan mengerjakan segala tanggung jawab sesuai dengan peraturan

sekolah atau instansi. Dan indikator dengan hasil terendah yaitu pada ketaatan pada standar sekolah, kondisi ini menyatakan bahwa guru pada SMKN 1 Semen belum bisa menaati segala aspek yang sesuai dengan standart yang berlaku pada sekolah.

#### a. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara iklim kerja (X2) terhadap kinerja guru SMKN 1 Semen Kabupaten Kediri. Hal ini terlihat dari uji *t-test* yang telah dilakukan dengan hasil nilai probabilitas sebesar  $0,041 < 0,05$  dan nilai hitung = 2,098, dengan nilai *t* tabel = 1,673 ( $2,098 > 1,673$ ). Terdapat beberapa indikator dengan nilai tertinggi yaitu saling menghargai pendapat dan pemikiran dengan sesama guru. Kondisi ini menggambarkan bahwa bagaimana suasana lingkungan yang saling menghargai satu sama lain akan membuat suasana kerja menjadi lebih baik, sehingga menciptakan iklim kerja yang baik pula dan tercipta kinerja guru yang baik pula. Dan indikator dengan hasil terendah yaitu pada indikator ekologi yaitu kondisi ruangan kelas membuat semangat dalam mengajar, hal ini dapat disimpulkan bahwa kondisi kelas maupun keadaan ruangan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Semen.

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi (X3) terhadap kinerja guru SMKN 1 Semen Kabupaten Kediri. Hal ini terlihat dari uji *t-test* yang telah dilakukan dengan hasil nilai probabilitas sebesar  $0,021 < 0,05$  dan nilai hitung = 2,375, dengan nilai *t* tabel = 1,673 ( $2,375 > 1,673$ ). Terdapat beberapa indikator dengan nilai tertinggi yaitu Sekolah memberikan tambahan kesejahteraan dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain. Kondisi ini menggambarkan bahwa kompensasi berupa tambahan kesejahteraan serta perlindungan kesehatan oleh para guru di SMKN 1 Semen sangat berpengaruh dengan bagaimana tingkatan kinerja guru. Jika kompensasi tersebut diberikan oleh pihak sekolah tentu

saja akan membuat kinerja guru meingkat. Sedangkan indikator dengan hasil terendah yaitu kompensasi langsung yaitu sekolah memberikan tambahan honor bagi guru yang mengampu ekstrakurikuler hal ini berarti tidak begitu berpengaruh terhadap kompensasi langsung terhadap kegiatan ekstrakurikuler pada guru di SMKN 1 Semen.

### Pengaruh Disiplin, Iklim Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.643	.818		-.663	.510		
Disiplin	.472	.167	.344	2.823	.007	.904	1.106
Iklim Kerja	.256	.122	.256	2.098	.041	.901	1.110
Kompensasi	.299	.126	.279	2.375	.021	.974	1.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Disiplin (X1) Iklim kerja (X2) dan Kompensasi (X3) diperoleh nilai F hitung 7,793, nilai F tabel 2,790, ( $7,793 > 2,790$ ) dengan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ( $\alpha = 5\%$ ) yaitu  $0,000 < 0,05$  dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin, Iklim Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semen Kabupaten Kediri.

### D. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin, Iklim Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Semen Kabupaten Kediri dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja guru di SMKN 1 Semen. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal guru. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semen. Dengan iklim kerja yang kondusif, secara langsung akan mempengaruhi keharmonisan

hubungan timbal balik dalam lingkungan sekolah.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semen. Dalam hal ini jika kompensasi tersebut diberikan oleh pihak sekolah sesuai dengan beban kerja yang dijalankan tentu saja akan membuat kinerja guru meningkat.
4. Disiplin, Iklim Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Semen.

### Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu memberikan masukan kepada pihak SMKN 1 Semen dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru di SMKN 1 Semen akan sangat baik jika ada peningkatan kedisiplinan yang dilakukan oleh guru. Dengan meningkatkan disiplin tinggi maka secara tidak langsung kinerja guru juga akan ikut meningkat karena segala aspek kehadiran, ketaatan pada peraturan sekolah dan lain – lain akan berjalan dengan baik sehingga terciptanya suasana sekolah yang kondusif dan disiplin. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja seseorang juga tidak terlepas dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam lingkungan kerjanya. Sistem dalam lingkungan harus mampu menciptakan suatu iklim yang dapat menimbulkan keinginan untuk berprestasi. Iklim kerja sebagai kondisi psikologi anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya perlu dikondisikan senyaman mungkin. Lingkungan yang menyenangkan akan membuat gairah dalam bekerja, keharmonisan antar anggota tercipta dan akhirnya produktivitas pun akan meningkat.

Kompensasi merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompensasi yang diberikan kepada guru menjadi suatu factor pendorong terbesar dalam kepuasan kerja. Jika balas jasa yang diterima semakin besar maka statusnya makin baik dengan demikian kepuasan kerja dan peningkatan kerja akan semakin baik. Oleh karena itu SMKN 1 Semen untuk menjaga

agar kinerja dan kepuasan kerja guru meningkat maka pihak sekolah harus lebih memperhatikan kompensasi dengan cara meningkatkan pemberian bonus, insentif guru atau menaikkan gaji guru.

### E. Rekomendasi

1. Dengan adanya pengaruh yang cukup besar antara disiplin, iklim kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja guru di SMKN 1 Semen maka bilamana SMKN 1 Semen berkeinginan meningkatkan kinerja guru diharapkan dapat memperhatikan ketiga faktor tersebut.
2. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang, disarankan agar dapat mencari maupun menambah variabel bebas yang lain yang sama – sama mempunyai peluang kemungkinan diduga memiliki hubungan atau pengaruh terhadap kinerja guru dengan memilih lokasi atau objek yang berbeda pula.

### F. Daftar Pustaka

- A.A. Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung.PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdillah,ZuhdanKamal.2015.*PengaruhPengalamanMengajar,IklimKerjadanKompensasi terhadap Profesionalisme Guru di SMK Kristen Salatiga*.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan IWayan Mudiarta Utama. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*, 2015. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aris Suherman dan Ondi Saondi (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Asf Jasmani & Syaiful Mustofa.(2013). *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Batubara, Anita Anggraeni. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Kota Medan*. Tesis.Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Budiyono. 2000. *Statistika Dasar Untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press.
- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003*. Jakarta: Dirjendikdasmen.
- Dessler, Gary.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid II Edisi ke 10, Jakarta:PT Indeks.
- Eliyanto. 2018.*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. Jurnal Pendidikan Madrasah , Vol 3 , No.1(diaksespada 26 Juni 2019).
- Ernawati, dan Marjono.2007.”Pengaruh Supervisi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru”.*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.2 No.1.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Sengan Program IBM SPSS 21, Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kabupaten Gowa*. Jurnal Ekonomi, Vol 5.(diaksespada 26 Juni 2019).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrafachrudi. 2000. *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang:P3T IKIP Malang.
- Librawati, dkk. 2013. *Analisis Pengaruh Sikap Profesional, Iklim Kerja Sekolah, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di KecamatanSukawati*. Dalam e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha (aksespada 21 Juni 2019).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, Abraham. 2004. *Hierarchy of human needs: Theory of human Motivation*.Totonto: Psychological Review.

- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Manajemen Kepegawaian). Mandar Maju: Jakarta.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2013. Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 Tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Permendiknas Nomor 18. *Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Jakarta: Depdiknas.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Saondi dan Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama
- Sardiman. 1992. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudjana, Nana .2016. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Ban : Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsiti.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Surya, Tatik. 2011. *Kinerja Guru Berbasis Nilai Budaya, Kompensasi, dan Kepelatihan di Surakarta*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Suryani, N.N. 2011. *Kontribusi Sikap Profesional Guru, Iklim Kerja Sekolah Dan Pengalaman Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Badung*. Jurnal Penelitian Pascasarjana Undiksha Vol 7 No.2 (diakses pada 1 Juni 2019).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Uno, B. Hamzah. 2008. *Profesi Kependidikan; Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Jakarta: Rajawali Press.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo
- Zesbendri dan Anik Ariyanti. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. hal: 11-19.